



PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DIFICULDADES NA INCLUSÃO

Ricardo Werner Friedrich¹

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade responder ao seguinte problema: por que as pessoas com deficiências encontram tantas dificuldades para serem inseridas no mercado de trabalho? A justificativa e baseia no alto número de pessoas em nosso País que possuem alguma necessidade especial, e que têm o direito a trabalhar. Será exposto o conceito de deficiência, bem como o termo correto para designar uma pessoa que possui tal peculiaridade. Em seguida, será abordada a Lei de Cotas, historicidade por trás da Lei e sua inviabilidade ante a escassa mão de obra qualificada de pessoas com deficiências. Por fim, a importância do papel do governo e da família em ajudarem a pessoa com deficiência a conseguir ser inserida no mercado de trabalho.

Palavras-chave: família, mercado de trabalho, pessoas com deficiências.

ABSTRACT

This study aims to answer the following question: why people with disabilities encounter many difficulties to be inserted in the labor market? The justification and based on the high number of people in our country who have any special needs, and they have the right to work. the concept of disability as well as the correct term for a person who has such peculiarity will be exposed. Then the Quota Law will be addressed, historicity behind the Law and its impracticality at the scarce skilled labor of people with disabilities. Finally, the importance of the role of government and the family in helping the disabled to get to be in the job market.

¹ Ricardo Werner Friedrich é graduado pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC) e advogado atuante na Comarca de Santa Cruz do Sul/RS.
E-mail: ricardo@lawischalves.com.br



Keywords: family, labor market, people with disabilities.

1. INTRODUÇÃO

Embora a consolidação da concepção de cidadania esteja em plena garantia atualmente, as pessoas com necessidades especiais sofrem frente à gigantesca exclusão econômica e dificuldades para serem inseridas no mercado de trabalho.

Demorou muito tempo para se perceber a necessidade de valorizar estas pessoas, suas necessidades e peculiaridades. No que diz respeito às pessoas com deficiências, a sociedade está superando o preconceito de forma a possibilitar-lhes a inclusão efetiva. Estes passarão a ser peça importante no próprio destino e não mais, meros beneficiários de políticas de assistência social. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a chave para a inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize em face das pessoas com deficiências, há que se exigir, não só do Estado, mas da família e da sociedade, à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, por meio de políticas públicas compensatórias e eficazes, com o auxílio das empresas, que devem primar pelo respeito ao valor social do trabalho ao contratar e capacitar pessoas com necessidades especiais.

Justifica-se o estudo do presente tema pelas dificuldades encontradas por pessoas com deficiências em entrarem no mercado de trabalho, e de que muitas pessoas não conhecem tais problemas, assim como não sabem qual o termo correto para designarem estas pessoas, que devem ser tratadas com respeito e dignidade.

O objetivo principal do trabalho é identificar as dificuldades para entrar no mercado de trabalho e o papel que o Estado e a família têm em auxiliar na garantia do direito ao trabalho. Todos nós somos igualmente responsáveis pela efetiva compensação de que se cuida.



2. O QUE É DEFICIÊNCIA?

Existem várias definições sobre o conceito de deficiência.

Deficiência é o termo usado para definir a ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica, a expressão “pessoa com deficiência” pode ser aplicada referindo-se a qualquer pessoa que vivencie uma deficiência continuamente, que geralmente precisa de atendimento especializado, seja para fins terapêuticos, como fisioterapia ou estimulação motora, seja para que possa aprender a lidar com a deficiência e a desenvolver as potencialidades.

(Wikipedia, 2016, <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Defici%C3%Aancia>>).

É um conceito amplo, que afeta muitas partes do corpo humano.

[...] é uma pessoa que possui algumas limitações de ordem física, mental ou sensorial, sendo que apenas essa limitação a faz ser diferente de pessoas julgadas “normais”; é, antes de tudo, uma “pessoa”, que tem, entre seus atributos pessoais, falha em alguma das áreas visual, motora, auditiva, mental ou em mais de uma dessas áreas; é aquela que apresenta perda ou diminuição da capacidade: intelectual (DM), motora (DF), auditiva (DA), visual (DV) com conseqüente falha na adaptação à demandas da sociedade. Quando há dois tipos de deficiência associados, define-se como deficiência múltipla; conceitua-se o deficiente como a pessoa cuja eficiência não lhe permite desempenhar as atividades globais ou específicas. (FAGUNDES, 2008, p. 10).

Empresas que contratam pessoas com deficiências não podem interessar as deficiências que uma pessoa possa ter, mas sim a sua capacidade para o trabalho. Para integrar uma pessoa deficiente no mercado de trabalho, após a sua profissionalização, é necessário apresentá-la como uma pessoa com deficiência, com capacidade para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitadas as suas limitações físicas, visuais, auditivas ou mentais.

2.1 TERMO CORRETO PARA DESIGNAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Sempre se teve a pergunta de qual o termo correto: portador de deficiência, pessoa portadora de deficiência ou portador de necessidades especiais? Responder



esta pergunta tão simples é simplesmente trabalhoso. Jamais houve ou haverá um único termo correto.

Conforme Fagundes (2008), cada época é utilizada termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade enquanto esta evolui em seu relacionamento com as pessoas que possuem este ou aquele tipo de deficiência. Ou seja, se a sociedade evolui, o tratamento para os portadores de deficiência melhora.

Percorre-se, mesmo que superficialmente, a trajetória dos termos utilizados ao longo da história da atenção às pessoas com deficiências, no Brasil.

A primeira nomenclatura utilizada foi “os inválidos”. O termo significava “indivíduos sem valor”. Em pleno século 20, ainda utiliza-se este termo, embora já sem nenhum sentido pejorativo. Aquele que tinha deficiência era tido como socialmente inútil (alguém sem valor profissional).

Até aproximadamente 1960, o termo utilizado era “os incapacitados” e significava, de início, “indivíduos sem capacidade” e, mais tarde, evoluiu e passou a significar “indivíduos com capacidade residual”. Uma variação foi o termo “os incapazes”, que significava “indivíduos que não são capazes” de fazer algumas coisas por causa da deficiência que tinham.

No final da década de 50, foi fundada a Associação de Assistência à Criança Defeituosa – AACD (hoje denominada Associação de Assistência à Criança Deficiente). Na década de 50 surgiram as primeiras unidades da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APEG). Entre 1960 e 1980, aproximadamente, “os defeituosos” significava “indivíduos com deformidade” (principalmente física). “Os excepcionais” significavam “indivíduos com deficiência intelectual”. O movimento mostrou que o termo “os excepcionais” não poderia referir-se exclusivamente aos que tinham deficiência intelectual, pois as pessoas superdotadas também são excepcionais por estarem na outra ponta da curva da inteligência humana.

De 1981 a 1987, aproximadamente, era utilizado o termo “pessoas deficientes”. Pela primeira vez em todo o mundo, o substantivo “deficiente” (como em “os deficientes”) passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”. A partir de 1981, nunca mais se utilizou a palavra “indivíduos” para se referir às pessoas com deficiências.

De 1988 a 1993, aproximadamente, Fagundes (2008) lembra que alguns líderes de organizações de pessoas com deficiências contestaram o termo “pessoa



deficiente” alegando que ele sinaliza que a pessoa inteira é deficiente, o que era inaceitável para eles. Passou-se a utilizar então, o termo “pessoas portadoras de deficiência”, que é utilizado somente em países de língua portuguesa, e foi proposta para substituir o termo “pessoa deficiente”. Pela lei do menor esforço, logo reduziram este termo para “portadores de deficiência”. O “portador de deficiência” passou a ser um valor agregado à pessoa. A deficiência passou a ser um detalhe da pessoa.

De 1990, aproximadamente, até os dias de hoje, o artigo 5º da Resolução CNE/CEB nº 2, de 11/09/01, explica que as necessidades especiais decorrem de três situações, uma das quais envolvendo dificuldades vinculadas a deficiências e dificuldades não vinculadas a uma causa orgânica. “Pessoas com necessidades especiais”, surgiu primeiramente para substituir “deficiência” por “necessidades especiais”. Daí a expressão “portadores de necessidades especiais”. (FAGUNDES, 2008, p. 11).

Por conseguinte, esse termo passou a ter significado próprio sem substituir o nome “pessoas com deficiências”. De início, “necessidades especiais” representava apenas um novo termo como qualquer outro.

Também nesta época, surgiram expressões como “crianças especiais”, “alunos especiais”, “pacientes especiais” e assim por diante numa tentativa de amenizar a contundência da palavra “deficientes”. O termo “pessoas especiais” apareceu como uma forma reduzida da expressão “pessoas com necessidades especiais”. Nesse passo, o “adjetivo “especiais” permanece como uma simples palavra, sem agregar valor diferenciado às pessoas com deficiências. O “especial” não é qualificativo exclusivo das pessoas que têm deficiência, pois ele se aplica a qualquer pessoa.” (FAGUNDES, 2008, p. 12).

Atualmente, o termo “pessoas com deficiências”, é utilizado mais usualmente por pessoas que estudam este ramo, bem como as próprias pessoas com deficiências, as quais reclamam por não quererem ser chamadas de “portadoras de deficiência”.

Atualmente, existem várias formas de lidar com os deficientes, como por exemplo: não esconder ou camuflar a deficiência; não aceitar o consolo da falsa ideia de que todo mundo tem deficiência; mostrar com dignidade a realidade da deficiência; valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência.

Independente da maneira como são chamados, o mais importante é o respeito mútuo e a consciência de que todos nós somos imperfeitos.



3. LEI DE COTAS PARA INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO

O emprego das pessoas com deficiências no Brasil está amparado pela Lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas. O artigo 93, incisos I a IV, explica de forma clara a proporção de empregados que a empresa possui com o percentual de trabalhadores deficientes físicos que devem ser contratados:

Artigo 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200

empregados.....2%;

II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.....5%. (Brasil, 2016, p. 1.514).

Apesar de a lei vigorar há mais de 20 anos, muitas empresas não a cumprem e têm como uma das justificativas a falta de mão de obra qualificada. Não é tarefa fácil avaliar a qualificação das pessoas portadoras de necessidades especiais para o trabalho, mesmo porque parte da qualificação de um empregado ocorre ao longo do exercício das atividades que realiza dentro da empresa. Além do treinamento que o trabalhador recebe para realizar as atividades no trabalho.

“As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiências e o conseqüente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI” (SASSAKI, 2006, p. 44).

3.1 HISTORICIDADE POR TRÁS DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DE COTAS



Na história se tem uma visão excludente, segregacionista e preconceituosa com relação às pessoas com deficiências. Conceitos esses enraizados que em muitas situações que perduram até os dias atuais. Os indivíduos com deficiência viviam a margem da sociedade, com pouco ou nenhum direito reconhecido.

No século XIX, começam surgir às primeiras buscas aos direitos sociais com ações que partiram dos governos e que visavam garantir, de forma coletiva, os direitos a saúde, a educação, a moradia, o trabalho, o lazer e a cultura para todos. (MTE, 2007, <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusa_o_pessoas_defi12_07.pdf>).

Contudo, somente a partir do término da II Guerra Mundial surgiram as primeiras preocupações para com as pessoas com deficiências, tendo em vista que, além de famílias órfãs e um caos econômico, retornam pra suas casas um grande número de indivíduos em idade economicamente ativos, porém mutilados. Foi nesta época que, segundo Fagundes (2008), tecnologias assistidas e técnicas especializadas, pretendendo cooperar com a reabilitação, readaptação e reintegração dos indivíduos com alguma deficiência em todos os setores da vida, desde a convivência familiar até o ambiente de trabalho.

Segundo Bahia (2006), com o governo Getúlio Vargas (1930/1945) começou-se considerar uma participação mais efetiva das pessoas com deficiências na sociedade, no que tange a educação, reabilitação, profissionalização e inserção no mercado de trabalho. Nesta época tem-se a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando se implementaram as primeiras políticas assistencialistas para as pessoas com deficiências, que contaram com o apoio de um Estado centralizador e intervencionista.

Nos anos 50, com o governo de Juscelino Kubitschek, Bahia (2006) enfatiza que o Brasil entra numa fase de desenvolvimento “pleno”, sendo marcado pelo surto desenvolvimentista, pela implantação da indústria automobilística, pela chegada das multinacionais acarretando o surgimento de muitos empregos, o que possibilitou compatibilizá-los às potencialidades das pessoas com alguma deficiência.

Em seguida, na década de setenta, surge no Brasil movimentos em defesa dos direitos das pessoas com deficiências. Surge o conceito de “equiparação de oportunidades”. Este conceito foi elaborado, disseminado e defendido contundentemente pelo próprio movimento.



Na década de 90 surge o paradigma da “inclusão”, dando início à conscientização da sociedade da necessidade de uma comunidade acessível em toda sua amplitude, permitindo assim, que todos possam exercer seus direitos e deveres com a maior autonomia possível, transformando a vida das pessoas com deficiências aumentando suas possibilidades.

“Ao contrário de antigamente, quando as pessoas com deficiências eram tidas como peso morto para a sociedade ou, na melhor das hipóteses, uma mão-de-obra barata, hoje estas pessoas representam um impacto considerável na economia de qualquer país, quando estão trabalhando formalmente” (BAHIA, 2006, p. 76).

Apesar de grande evolução, ainda tem-se um grande caminho a ser trilhado para que o mercado de trabalho inclua as pessoas com deficiências, de forma justa, igualitária e respeitando as diferenças e valorizando suas potencialidades.

3.2 INVIABILIDADE DA APLICAÇÃO DA LEI DE COTAS DIANTE ESCASSEZ DE MÃO DE OBRA QUALIFICADA NO ÂMBITO JURÍDICO

Segundo pesquisa realizada pelo Centro de Pesquisas Sociais da Fundação Getúlio Vargas em 2000, “[...] *existem hoje no Brasil, aproximadamente 24,5 milhões de deficientes. Esse número equivale a 14,5 % de toda a população brasileira.*” (FGV, 2000, <http://www.cps.fgv.br/cps/deficiencia_br/PDF/CAP%C3%8DTULO%202.pdf>).

Poucos desses deficientes conseguem entrar no mercado de trabalho. Sendo assim, o governo criou um mecanismo para tentar solucionar o problema. Estipulou cotas (Lei de Cotas) de deficientes nas empresas com mais de cem funcionários. Embora essas leis tenham surgido para ampliar as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, na prática, o processo não é tão simples.

Alguns segmentos empresariais encontram enormes dificuldades para cumprir a determinação legal de contratar pessoas portadoras de deficiência, pois em nenhum momento são levados em consideração a atividade exercida pela empresa e os riscos a que os deficientes ficarão expostos no exercício de determinadas funções, em razão de que a maioria deles não tem qualificação e preparo para a inserção no mercado de trabalho.

As empresas encontram enorme dificuldade para promover a inserção do deficiente no mercado de trabalho, vez que a mão de obra não é qualificada e a



própria legislação dispõe que não se pode exigir dele experiência anterior e muito menos qualificação profissional.

Fagundes (2008) explica que há entrave imposto pela legislação quanto a contratação de pessoa com deficiência prende-se à previsão, no artigo 93, parágrafo 1º, da Lei Federal nº 8.213/91 (Lei de Cotas), a qual expõe:

A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Brasil, 2016, p. 1.514).

Conclui-se que, mesmo que a prestação de serviço não esteja sendo realizada de maneira satisfatória, a empresa deverá manter este funcionário em seu quadro até encontrar outro com deficiência para substituí-lo. Isso onera muito a empresa, pois além de não ter a efetiva prestação de serviço daquele funcionário, deverá disponibilizar um terceiro empregado para complementar à execução daquela função. Mais ainda, deverá encontrar outro deficiente para substituir aquele que será dispensado. A nova contratação irá exigir novas procuras, novas entrevistas, novos treinamentos e, inclusive, capacitação e treinamento deste novo funcionário.

Outro problema, conforme continua Fagundes (2008), é a questão que não estimula as pessoas com deficiências a se inserirem no mercado de trabalho: o recebimento do benefício concedido pela Previdência Social através da Lei nº 8.742/93, que se torna um obstáculo para as empresas no preenchimento das cotas, vez que muitos deles não querem abrir mão deste benefício, que geralmente gira em torno de um salário mínimo. Para ter direito a receber este benefício, a pessoa com deficiência deverá comprovar que a renda mensal de seu grupo familiar *per capita* é inferior a um quarto do salário mínimo. Para a concessão, ela é avaliada também pelo Serviço Social e pela Perícia Médica do INSS, para comprovar se a deficiência a incapacita para a vida independente e para o trabalho.

Carreira (1996), também detectou em seu estudo que a falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiências, entre outras variáveis, consistia num dos grandes motivos que impediam ou dificultavam a contratação dessa população pelas



empresas. Há necessidade de investir na formação dos empresários, para que eles aprendessem como lidar com a heterogeneidade. Para isso, seria importante que eles desmistificassem as ideias errôneas sobre deficiência. Um dos caminhos seria um espaço para discutir essa questão, tirar dúvidas e fazer os questionamentos necessários.

Muitos deficientes, por ausência de informações ou por mero desconhecimento da lei, acreditam que se começarem a trabalhar irão perder o direito de receber o benefício. Contudo, isso não procede, segundo alguns doutrinadores, visto que a legislação previdenciária estabelece que o recebimento do benefício está condicionado à incapacidade para o trabalho. O fato é que tal dispositivo, Lei 8742/93, afronta os direitos fundamentais da pessoa com necessidades especiais, na medida em que a Constituição Federal, em seu artigo 203, não faz qualquer restrição nesse sentido. Pelo contrário, em seu inciso V, “[...] a *garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.*” (BRASIL, 2016, p. 68).

Desta forma, a Constituição Federal assegura aos deficientes o direito à inclusão social, no qual se insere o direito ao trabalho e o direito de benefício mensal.

Percebe-se que o Estado apenas cria a lei para ser cumprida, impondo sanções para casos de descumprimento. Contudo, Fagundes (2008) explica que o Estado não fornece instrumentos para viabilizar a lei e muito menos cria mecanismos de acesso para as pessoas com necessidades especiais às informações corretas sobre o benefício de se inserirem no mercado de trabalho. Nesse passo, existem poucos investimentos por parte do Estado na criação de centros de reabilitação e readaptação capazes de promover a capacitação destes trabalhadores para inseri-los no mercado de trabalho.

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego é responsável pela fiscalização das empresas quanto à adequação das cotas de deficientes. Destarte, caso não cumpram o previsto em lei, são severamente penalizadas com multas, calculadas com base no número de trabalhadores deficientes não contratados. A lei é bem clara quanto ao número de deficientes que uma empresa deve ter em seu



quadro de empregados, conforme acima exposto. Entretanto, não apresenta meios para viabilizar a contratação destas pessoas.

As empresas estão encontrando enormes dificuldades para inserir os deficientes, vez que a contratação não é tão simples quanto parece. Elas não podem exigir experiência. Contudo, quando esta for efetivamente necessária ao desempenho da função, deverá oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos. Além disso, não podem determinar um setor específico para atuação das pessoas com deficiências, pois esta posição seria interpretada como uma atitude discriminatória. Essa postura seria entendida como segregacionista, vez que não permitiria a integração social deste segmento e eliminaria as possibilidades de progresso no emprego. É recomendável que as empresas coloquem os deficientes em diversos setores, distribuídos proporcionalmente nos diversos setores.

As empresas devem atender tal recomendação dentro do possível, certas de que em determinados setores não poderão alocar empregados deficientes. Essa postura empresarial deve ser entendida como protecionista e não discriminatória, posto que visa ao bem-estar e à integridade física e psíquica do deficiente.

A avaliação do desempenho do deficiente pela empresa deve ser feita de forma especial, levando-se em consideração as implicações de suas limitações na produtividade. A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), artigo 461, parágrafo 4º, parte do pressuposto de que “*O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial*”. (BRASIL, 2016, p. 941). Caso usados os mesmos critérios de avaliação, não estariam sendo respeitadas as peculiaridades das pessoas com deficiências. Dessa forma, a avaliação especial também não pode ser entendida como ato discriminatório por parte da empresa, pois objetiva proporcionar igualdade de oportunidades para os que têm desvantagens. Essa avaliação especial deve estar relacionada aos demais instrumentos de avaliação da empresa, de forma que o empregado com deficiência possa participar dos processos de promoção internos.

O que se percebe é que as empresas devem facilitar ao máximo a contratação dos deficientes, pois o que o Estado fiscaliza é o cumprimento da cota estabelecida em lei, apesar de não fornecer meios para tal cumprimento pleno.



O legislador, ao estabelecer genericamente a exigência de cotas (Lei de Cotas), não avaliou os riscos a que estas pessoas estarão expostas em determinados tipos de empresa, já que o critério das atividades exercidas pela empresa não é levado em apreço.

Fagundes (2008) lembra que as empresas classificadas com alto grau de riscos de acidente de trabalho encontram vários obstáculos para cumprir a cota estabelecida em lei, vez que o ambiente não é propício para os deficientes, já que estes estariam constantemente expostos a acidentes de trabalho, muitas vezes, fatais. De outro lado, se estas empresas determinam as vagas em setores específicos, tal prática é considerada conduta discriminatória.

Esta é a realidade de muitas empresas, as quais se deparam em situações que a lei exige que contratem pessoas portadoras de necessidades especiais ante seu número de empregados, mas que aquelas não possuem condições de trabalharem em razão dos altos riscos que estarão expostas nas empresas.

Os legisladores deveriam levar em consideração o tipo de atividade exercida pela empresa para determinar o número de deficientes a ser contratado. Para determinados segmentos empresariais, este cumprimento está se tornando um grave transtorno, pois, além de não conseguirem candidatos para preencher a cota estabelecida em lei, não podem colocar os empregados deficientes em determinados setores, além de serem penalizados com multas exorbitantes pelo não preenchimento da cota estabelecida, que podem variar de R\$1.195,13 a R\$ 119.512,33. (RIBEIRO, 2012, <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835>).

Para ROMITA (1991, p. 5), o grande entrave da inserção e manutenção do deficiente no mercado de trabalho reside na carência de qualidade dos candidatos e dos sistemas de habitação e reabilitação, bem como na falta de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas.

Mas o problema advém dos dois lados, tanto das empresas, quanto dos próprios deficientes. As empresas precisam de uma estrutura para recebê-los e estes, de capacitação e interesse em desenvolver seu lado intelectual para ocuparem tais vagas. Cabe aos órgãos governamentais, capacitá-los e às empresas, disponibilizar espaço físico para que todos consigam alcançar o interesse comum: formar e integrar cidadãos dignos do trabalho diário.



4. A IMPORTÂNCIA DO INCENTIVO DO GOVERNO E DA FAMÍLIA

Alguns dos incentivos por parte do governo são os cursos profissionalizantes. Alguns exemplos desses tipos de entidades que juntos são conhecidos como Sistema S, os quais seriam: Serviço Nacional de Aprendizagem industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP). Todos esses oferecem cursos técnicos de nível médio que integram o programa federal de capacitação técnica, que tem por prioridade a qualificação profissional. (BRASIL, 2012, <<http://www.brasil.gov.br/educacao/2012/02/sistema-s-e-estrutura-educacional-mantida-pela-industria>>).

Outro grande exemplo é o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver sem Limites, que oferece cursos de formação profissional técnica de nível médio e tecnológico os quais não tem limite de vagas voltadas para as pessoas com deficiências, as quais terão a oportunidade e acessibilidade



necessária. (BRASIL, 2015, <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/viver-sem-limite>>).

Já nos artigos 428 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por intermédio da Lei 11.180/05, garante a formação de contratos de aprendizagem sem limite de idade para pessoas com deficiências, incentivando e dando mais oportunidades de ingressar no mercado de trabalho ou ainda melhorar sua posição na empresa onde esse trabalha. (BRASIL, 2016, p. 937-938).

Com relação à família, ela é a base na formação de qualquer ser vivo, partindo desse pressuposto, não teria como não falar da influenciada família na vida do deficiente.

Afinal a família pode entrar positivamente como negativamente também. Pode-se dividir o tópico família em três partes: social, cultural e econômica.

Fagundes (2008) diz que a primeira seria a mais ampla de todas, pois quando se pensa em social seria a pessoa com deficiência inserida num contexto social, meio de convívio. Este tende a ajudar na formação de caráter e comportamento, pois se ele faz parte de um grupo onde sua deficiência é aceita e respeitada, é um incentivo a mais para que ele se envolva mais e se torne mais ativo.

Uma vez sendo aceito por vizinhos, enfim o deficiente também não acaba por se vitimizar perante a sociedade, mas consegue enxergar seu potencial e ser visto como diferente dentre um grupo de diferenças.

Já na questão cultural, o foco recai diretamente sobre a unidade da família, a qual pode ser incentivadora ou destruidora no desenvolvimento da pessoa com deficiência, pensando em uma família com um grau de instrução intelectual maior provavelmente irá motivar o deficiente a buscar se qualificar mais para conseguir uma melhor posição no mercado de trabalho. Numa situação inversa onde falta instrução por parte dos familiares fatalmente a pessoa com deficiência acabará sofrendo com a falta de apoio em buscar uma maior formação, de maneira que muitas vezes acabe escutando que não precisa, pois ele já é “deficiente”, e com toda certeza isso não é um empecilho. (FAGUNDES, 2008, p. 09).

E por fim, a questão econômica influencia e muito na vida da pessoa com deficiência, uma vez que se esse detém uma situação econômica boa essa vai facilitar num ingresso numa faculdade ou qualquer outro curso ou atividade que venha acrescentar em sua formação. Apesar disso, essa situação financeira estável pode também causar o acomodamento. Mas em situação contrária, uma má condição financeira a qual pode barrar muitas possibilidades na vida do deficiente e



até pior, causar uma relação de dependência e necessidade, pois uma grande parte deles vive apenas do auxílio de um salário mínimo dado pelo governo, valor baixo para qualquer pessoa, e muitas vezes é a única renda dentro da casa desse deficiente. *“Em casos assim, a família faz o papel inverso, de incentivadora, mas para que ele permaneça estático para não perder o benefício ou algo do tipo.”*. (FAGUNDES, 2008, p. 10).

5. CONCLUSÃO

O processo de exclusão historicamente imposta às pessoas com deficiências deve ser superado por intermédio da implantação de leis constitucionais e pela conscientização da sociedade sobre as potencialidades desses indivíduos. No presente trabalho, se pretendeu colocar em pauta, questionamentos e dúvidas mais frequentes acerca das dificuldades que as pessoas com necessidades especiais enfrentam para entrarem no mercado de trabalho.

O mundo das empresas, primeiramente, deve analisar a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sob a ótica das suas qualificações, e não sob a ótica das suas restrições para o trabalho. Quando é solicitado de um profissional o seu currículo, não se pergunta o que ele não sabe fazer. Deseja-se,



tão-somente, identificar suas aptidões para compará-las com o perfil do cargo e escolher o melhor profissional.

A Inspeção do Trabalho exerce papel fundamental na execução da política afirmativa de exigência de contratação de pessoas com deficiências, não só no que se refere à verificação do cumprimento da lei, mas pela sua missão mais importante: aquela de agente de transformação social.

Mas o problema não é só da relação das empresas com as pessoas com necessidades especiais, mas sim de o Estado, a família e a sociedade auxiliarem nesta interação, pois ninguém consegue nada sozinho, ainda mais em um País que possui muito preconceito.

Diante do exposto, as pessoas com deficiências, estão a cada dia, mais próximas da igualdade em termos de capacitação, competência e pró-atividade, devendo a sociedade, empresas, Estado e a família ajudarem estas pessoas a inserirem-se no mercado de trabalho, resultando em ampla interação com a sociedade, gerando reconhecimento no papel em auxiliar na economia, geração de empregos e inclusão social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAHIA, Melissa S. *Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com deficiências*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). *A inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho*. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 27 set. 2016.

_____. Portal Brasil. *Sistema S é forte aliado do empresário na capacitação de trabalhadores*. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/educacao/2012/02/sistema-s-e-estrutura-educacional-mantida-pela-industria>>. Acesso em: 28 set. 2016.



_____. Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência. *Viver sem limites*. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/viver-sem-limite>>. Acesso em: 29 set. 2016.

_____. *Vade Mecum Saraiva*. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CARREIRA, Dorival. *A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. Disponível em:

<www.fgvsp.br/academico/professores/Dorival_Carreira/Omercado.doc> Acesso em 28 set. 2016.

FAGUNDES, P. S. et al. *A inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. 2008. 24 f. Trabalho acadêmico (Curso de Administração) – Faculdade Novos Horizontes, 2008.

FGV. *RETRATOS DA DEFICIÊNCIA NO BRASIL*. Disponível em: <http://www.cps.fgv.br/cps/deficiencia_br/PDF/CAP%C3%8DTULO%202.pdf>. Acesso em: 29 set. 2016.

RIBEIRO, Tatiana Salim. *A inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas*. In:

Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 101, jun 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835c>. Acesso em: 28 set. 2016.

ROMITA, Arion Sayão. *Trabalho do Deficiente*: In JTB 17-812,1991.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos - 7ª Edição*. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

WIKIPEDIA. *Deficiência*. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Defici%C3%A4ncia>>. Acesso em: 26 set. 2016.